

Л.В. Саленик, заведующий кафедрой конституционного и международного права Академии МВД Республики Беларусь, кандидат юридических наук, доцент

СТАЖИРОВКА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ИМИДЖА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

В Академии МВД Республики Беларусь практикуются различные виды стажировок. С нашей точки зрения, интерес представляет стажировка преподавателей, которая в целом мало подвергалась исследованию.

Ежегодно стажировку проходит примерно одна треть преподавателей. Она осуществляется на плановой основе, по перспективному плану-графику. Плановый подход имеет положительные стороны. Во-первых, в стажировку вовлекается максимальное количество преподавателей в течение трехгодичного цикла, во-вторых, в процессе ее прохождения изучается современный опыт деятельности органов внутренних дел. Тем не менее от таких стажировок можно получить большую отдачу.

Стажировки преподавателей организуются и проводятся на основе соответствующего положения. В нем заложено два концептуальных подхода к стажировке: один из них предполагает прохождение стажировки с целью повышения эффективности преподавательской деятельности; второй предусматривает стажировку перед занятием определенной должности. Двойственность подхода приводит преподавателя, начинающего стажировку, к убежденности в том, что он должен показать себя как лицо, способное выполнять обязанности в той или иной должности и, как результат, получить об этом характеристику – отзыв руководителя стажировки. Рекомендации по составлению указанного документа также ориентируют преподавателя на то, чтобы придерживаться такой линии поведения. Полагаем, что необходимо сделать акцент на стажировке, обеспечивающей преподавателю ознакомление с аналитическими материалами, изучение дел и материалов, получение информации от практических работников о новых методиках и технологиях профессиональной деятельности, чтобы потом во время занятий все это использовать.

Следует также решить вопрос о рабочем времени преподавателя, отводимом для прохождения стажировки. Так, при нормировании времени преподавателя на различные виды работ на стажировку не отводится никаких часов. Думается, следует предусмотреть в бюджете рабочего времени преподавателя по шесть часов на каждый день стажировки.

Полезно также обратиться к вопросу о количестве стажировок. В указанном выше положении установлено, что преподаватель должен проходить стажировку периодически один раз в три года. Эта норма является ориентиром для преподавателей, которые с такой же периодичностью ее и планируют. Полагаем, преподаватель сам должен решить, сколько ему требуется стажировок в конкретном временном цикле.

Вопрос о месте стажировки также является проблемным. Обычно преподаватель самостоятельно избирает для прохождения стажировки орган внутренних дел. Этот вопрос обычно решается на личном контакте или при посредничестве начальника кафедры. При этом преподаватель часто не обладает информацией о том, будет ли полезным его пребывание в этом органе. Думается, готовясь к стажировке, преподаватель должен вначале определиться с ее целью (каких результатов он желает достичь), а потом – с соответствующим местом. В этом случае можно обратиться к обзорам передового опыта и получить консультации у практических работников. Однако это сделать непросто, так как централизованно обзоры не составляются, а практические работники, известные преподавателю, не всегда располагают необходимой информацией. Уместной была бы общая работа учреждения образования и заказчика по формированию обзоров о передовых формах и методах служебной деятельности, например в ведомственных информационных бюллетенях, издаваемых отдельными службами.

Стоит затронуть еще вопрос о том, должен ли преподаватель проходить стажировку именно в органе внутренних дел. Для преподавателя по дисциплинам специализации возможно и нет другой альтернативы. Что же касается, например, преподавателя конституционного права, то для него интерес представляет практика законодательной деятельности и, следовательно, учреждения, занимающиеся этой деятельностью.

Следует усовершенствовать форму документа, называемого «План стажировки». В настоящее время в нем содержится информация и плана, и программы стажировки. Полагаем, имеется необходимость в составлении программы стажировки, а информацию о сроке, месте и форме стажировки можно изложить в письме на имя руководителя органа, в котором планируется стажировка, ведь все равно такое письмо направляется.

Имеет значение вопрос о результатах стажировок. В положении определено, что отчеты преподавателей о прохождении стажировок обсуждаются на заседаниях кафедр. Думается, этого недостаточно. По нашему мнению, результаты стажировок после их обобщения следует периодически рассматривать в органах управления учреждения образования.

Оказывает ли влияние на имидж учреждения образования стажировка преподавателей? Ответ очевиден – да, оказывает, поскольку от компетентности преподавателя, которая возрастает после стажировки, во многом зависит уровень практических компетенций обучающихся лиц, а на основе этого уровня, в свою очередь, формируется мнение заказчика о том, готовит ли учреждение образования нужных ему (заказчику) специалистов. Решение обозначенных проблем, по нашему мнению, позволит повысить эффективность стажировки преподавателей и соответственно укрепить связи между учреждением образования и заказчиком.

УДК 159.9.01:159.9.075

Е.В. Сахник, старший научный сотрудник научно-исследовательского центра Института уголовно-исполнительной службы, кандидат психологических наук

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА СОТРУДНИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ

В условиях демократизации общества основные стратегические направления кадровой политики государственных учреждений Украины заключаются в формировании оптимальной по значению социально-профессиональной структуры персонала, способного обеспечить успешное решение поставленных перед ним задач. В данном контексте одними из приоритетных заданий Государственной пенитенциарной службы (ГПтС) Украины являются обеспечение соответствующей практическим потребностям профессиональной компетентности персонала органов и учреждений исполнения наказаний, проведение активной работы в направлении формирования положительного имиджа сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Поставленных целей можно достичь при условии организации деятельности, основанной на принципах управления персоналом, которые заключаются в создании для каждого сотрудника возможностей для реализации присущих ему знаний, умений и способностей, в обеспечении лабильности кадровой стратегии и политики, в выборе надежных методов стимулирования профессионального роста подчиненных.

Эффективное развитие любой организации, в том числе и ГПтС Украины, невозможно без выявления сотрудников, которые по уровню